

Le SICTAME-CGC vous informe

Janvier 2002

NEGOCIATIONS DES STATUTS : Où en sommes-nous vraiment ?

Difficile de comprendre ce qui se passe, y compris pour la Direction ! Depuis des semaines, pratiquant la méthode Coué et celle du passage en force, la Direction annonce la mise en place au 1^{er} janvier de nouvelles dispositions pour la prévoyance, la retraite et l'épargne salariale. En dépit des protestations unanimes de vos représentants et des avis négatifs collectés de toutes parts, la Direction tente en vain d'obtenir des signatures sur ses 3 projets de protocoles ; une première fois le 21 décembre 2001 et une deuxième fois le 9 janvier 2002.

Nous sommes pour la recherche d'accords mais pas à n'importe quel prix. Nous ne sommes pas le syndicat du stylo et ne signons un accord que s'il nous paraît acceptable.

En l'occurrence, notre position a toujours été claire et rejoint largement les positions de nos collègues syndicaux : **aucun des protocoles proposés n'est acceptable en l'état :**

- L'accord **prévoyance** proposé présente une régression inacceptable sur le risque décès. Pour nous, ce risque doit rester couvert jusqu'à 65 ans (actifs et inactifs) et ceci de façon mutualisée.
- L'accord **retraites supplémentaires** ne répond pas aux attentes du personnel ni à nos demandes (voir en particulier le tract intersyndical* "Harmonisation des retraites, Vous avez dit dialogue ?!..." du 30 novembre 2001). Cet accord propose, en fait, un mélange d'assurance vie et d'épargne long terme. En particulier, le système proposé n'intègre, à aucun moment, la notion d'objectif de taux de remplacement exprimé en pourcentage du salaire moyen, qui est pourtant l'un des éléments essentiels d'un véritable système de retraite supplémentaire, élément que l'on retrouve bien dans l'IPREA.
- L'accord relatif à l'**épargne salariale** couvre 53.000 salariés. Le système proposé est en régression par rapport aux dispositions antérieures, comme nous l'avons expliqué dans notre tract* de décembre 2001 "Spécial épargne salariale ou Le principe des vases communicants revu par DRHC". La ligne supplémentaire à 5 ans (versement possible de 6.000 F abondés à 50 %), proposée depuis, par la Direction pour les sociétés pétrolières, ne rétablit pas véritablement l'équilibre.

Nous avons écrit, nous avons dit tout cela, y compris lors de la réunion du 9 janvier.

Comment dans ces conditions, la Direction peut-elle, dans sa communication interne, déclarer que la CFE-CGC était prête à signer ces accords, à condition de ne pas être la seule organisation syndicale à le faire ? Probablement un autre de ses désirs qu'elle a pris pour une réalité !

Ce 9 janvier, nous avons aussi rappelé la nécessité, soulignée depuis septembre dernier, de conclure non seulement sur les aspects statutaires (qui couvrent aussi les structures de rémunération et les revendications non encore prises en compte sur l'expatriation) mais aussi sur les IRP (Instances Représentatives du Personnel) dont les principes ne sont pas encore acquis, contrairement à ce qu'en disent les communications de la Direction, et le droit syndical (sans lequel il ne peut y avoir de véritable défense du personnel).

La balle est dans le camp de la Direction. Elle est responsable de l'échec qu'elle a essuyé ce 9 janvier.

La négociation doit se poursuivre, mais pour qu'elle puisse aboutir positivement, la Direction doit renoncer à ses méthodes autoritaires de passage en force, elle doit cesser d'essayer de diviser le personnel ou ses représentants, elle doit enfin **prendre en compte les demandes des partenaires sociaux** et cesser de pratiquer à ce niveau l'écoute (ou la surdité) sélective. **La Direction doit rechercher le consensus.** En effet, **pour que les accords prévoyance ou retraite puissent se substituer aux accords en vigueur dans une entreprise, ils doivent recueillir les signatures d'au moins tous les Délégués des syndicats ayant signé les accords antérieurs dans ces entreprises ; faute de quoi il ne peut y avoir de substitution.**

* Tract disponible sur simple demande

RESULTATS DE LA NEGOCIATION SALARIALE

Une négociation salariale s'est tenue, le vendredi 11 janvier, lors d'une réunion commune intéressant les sociétés TFE SA/TRD, Elf EP, EAF et TFE Lubs. A l'issue de cette réunion, **la Direction a fait les ultimes propositions suivantes qui seront soumises à la signature ce mercredi 16 janvier à 14H :**

Augmentation des salaires effectifs ou réels de 1,8 % au 1er janvier 2002,

(NB : pour le personnel relevant de la CCNIP, ces 1,8 % s'appliquent aux salaires effectifs. Pour parvenir à un résultat identique pour le personnel d'Elf EP qui relève du Statut du Mineur, il est nécessaire d'augmenter la valeur du point d'un peu plus de 1,8 % afin de tenir compte des éléments du salaire non affectés par l'augmentation de la valeur du point ; nous avons demandé qu'il en soit tenu compte).

En cas de signature de l'accord, il sera procédé en février au versement d'une prime uniforme de 800 € avec, de plus, pour les personnels relevant de la CCNIP :

- passage de la prime de quart plancher à 285 €
 - augmentation de 3,25 % du RMAG (mini CCNIP applicable dans notre Groupe) le portant à 17 000 €an
- Engagement de consacrer une enveloppe supplémentaire d'au moins 0,50 % de la masse salariale totale des 5 entreprises concernées pour réduire les écarts anormaux de salaires, métier par métier, par le biais de mesures individuelles (NDLR : cela devrait, a priori, concerner des personnels de l'Aval ou certains personnels mutés de Beaulieu vers Pau).

Nous avons indiqué, en séance de négociation, que ces mesures étaient insuffisantes et ne répondaient ni à nos demandes ni aux attentes du personnel. L'information et la consultation de nos adhérents est en cours afin de déterminer la position que le SICTAME-CGC prendra par rapport à la signature ou non d'un tel accord.

Vous aussi, faites comme eux, ne laissez pas les autres décider pour vous, syndiquez-vous et rejoignez-nous !

AUGMENTATION DE CAPITAL RESERVEE AUX SALAIRES

Cette opération est expliquée dans la **plaquette d'information et le bulletin de souscription** que vous avez reçus. (Si vous ne les avez pas reçus, demandez-les sans délai à DRHC/REP/ES : Bureau 40G44 - 2 place de la Coupole - La Défense 6 - 92078 Paris La Défense Cedex - France, télécopie : 33 (0) 1 47 44 43 00, e-mail : augmentationdecapital@totalfinelf.com).

Cette **augmentation de capital, très ambitieuse**, porte sur 6 millions d'actions. En cas de succès, elle accroîtra de près d'un tiers le nombre d'actions détenues par le personnel. Les salariés du Groupe, les préretraités et retraités ayant encore des avoirs dans les PEG/PEE ont **jusqu'au 15 février** pour renvoyer leur souscription.

Les actions sont proposées, avec une décote de 20 %, au prix de **122,70 €** voisin du cours le plus bas observé en 2001 qui était de 126 €. Le prix proposé atténue le risque boursier ; la probabilité de faire sur 5 ans un bon investissement reste forte. Cependant, il appartient à **chacun d'apprécier les risques et de se déterminer en fonction de sa stratégie patrimoniale**. Si vous avez des titres TFE disponibles, vous pouvez aussi les vendre pour payer tout ou partie de votre souscription : vous empocherez immédiatement la plus value correspondant à la différence entre le cours de vente et les 122,70 €, vos nouveaux titres étant cependant bloqués 5 ans.

Veillez à ne pas passer d'ordres trop gonflés par rapport à votre objectif réel de souscription. Les ordres risquent d'être honorés dans leur quasi intégralité avec peu ou pas de réduction. En effet, à supposer 50.000 souscripteurs, les 6 millions d'actions seraient atteintes avec un versement moyen de 100.000 F par personne.

La feuille de calcul jointe à la plaquette vous indique vos **limites de souscription** : 25 % du salaire brut annuel d'une part et dans le cas d'un paiement à crédit, des mensualités n'excédant pas 10 % du salaire net mensuel (paiement comptant uniquement, pour les retraités et préretraités). **Veillez à ne pas atteindre ces limites si vous souhaitez pouvoir faire d'autres versements dans les PEG/PEE en 2002**, notamment pour l'intéressement ou autres versements ouvrant droit à abondement. Le seul problème, c'est que les règles du jeu des abondements 2002 ne sont pas encore fixées. A titre indicatif, mais sans que cela puisse engager notre responsabilité, il nous semble prudent de conserver une réserve de versements d'au moins 20 000 F, pour ne pas se priver des possibilités d'abondement.

Le prêt gratuit présente un coût fiscal, que nous estimons de l'ordre du 1 %/an, et reste donc intéressant. **Reste à savoir si seul notre argent intéresse la Direction ou si elle est prête à permettre aux actionnaires salariés et anciens salariés d'exercer individuellement leur droit de vote lors des AG d'actionnaires.**

NB : SICTAME signifie Syndicat des Ingénieurs Cadres Techniciens Agents de Maîtrise et Employés. Le SICTAME, affilié à la Fédération Enermine, elle-même affiliée à la CFE-CGC, est ouvert à tous. Nous aurons plaisir à vous y accueillir ou à vous renseigner.

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous à SICTAME-CGC (au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).

Ou Téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM..... Prénom.....

SOCIETE :

LIEU DE TRAVAIL :

TEL :

Souhaite rencontrer un responsable du Sictame-CGC

(ou/et)

Souhaite adhérer au Sictame-CGC